

ЗАКРЕПЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

А.С. Шаплыко, А.В. Милашова, 3 курс

Научный руководитель – В.С. Филипенко, к. э. н., доцент

Полесский государственный университет

Кадровое обеспечение сельского хозяйства на протяжении долгих лет выступает стратегической задачей государственного масштаба. Значимой качественной и количественной характеристикой кадрового потенциала является дефицит трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

Дефицит кадров приводит к нежелательным последствиям для предприятия: снижения качества производимой продукции, снижение производительности труда, выполнение неспецифических работ, несвоевременное выполнение заданий и другие. Закономерно, что если на предприятии существует дефицит кадров, то нужно постоянно искать квалифицированных специалистов, проводить адаптацию и обучение новичков, решать проблему преемственности и сохранности привлекательности сельскохозяйственного производства, что влечет дополнительные затраты и, вполне вероятно, может быть сопряжено с нарушением воспроизводственного процесса [1].

В то же время отсутствие оттока персонала может свидетельствовать о стагнации организации, может являться симптомом того, что организацию ожидает снижение эффективности деятельности. Нулевая текучесть персонала может быть и следствием того, что компания подверглась люмпенизации персонала, то есть персонал с высоким статусом компетентностного профиля её уже покинул и остались только те, кто не может найти другую работу.

Анализируя состояние кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций, нужно отметить, что в 2015 году в сельском и лесном хозяйстве страны было занято 434,0 тыс. человек, по сравнению с уровнем 2000 года численность занятых в отрасли сократилась на 240 тыс. человек. Наблюдается перераспределение рабочей силы из аграрной отрасли в другие сферы экономики, поскольку доля занятых по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» снизилась с 15,2% до 9,7%, а в целом по экономике – увеличилась на 1,1% или на 52,4 тыс. человек (табл. 1).

Значимую роль в развитии аграрного сектора экономики оказывает уровень квалифицированности кадров. В 2015 году из общей численности работников отрасли на долю работников, имеющих высшее образование, приходилось всего 10,3%; имеющих среднее специальное – 17,6%; профессионально-техническое – 17,6%; общее среднее – 39,7%; общее базовое – 8,4% (табл. 2).

Среди всех отраслей экономики сельское хозяйство остается отраслью с самым высоким удельным весом занятых, имеющих среднее общее и общее базовое образование. При этом в сельском хозяйстве самый низкий удельный вес занятых с высшим образованием. Можно констатировать, что существующий уровень образования в отрасли не соответствует структуре спроса на квалифицированные кадры.

Таблица 1 – Среднегодовая численность занятых по основному виду экономической деятельности в Республике Беларусь, тысяч человек

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2014 г.	2015 г.	Темп роста 2015г. к 2000г., %
В целом по экономике	4443,6	4414,1	4703,0	4550,5	4496,0	101,1
По виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство»	674,0	523,2	492,2	430,7	434,0	64,4
Удельный вес занятых по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство», %	15,2	11,9	10,5	9,5	9,7	

Источник: данные Белстата

Таблица 2 – Структура занятых по уровню образования в 2015 году в Республике Беларусь, %

Показатели	Всего	В том числе имеют образование				
		высшее	среднее специальное	профессионально-техническое	общее среднее	общее базовое
В целом по экономике	100	29,4	22,5	20,4	25,4	2,3
По виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство»	100	10,3	17,6	24,0	39,7	8,4

Источник: данные Белстата

Анализируя процесс текучести кадров в сельскохозяйственных организациях, можно отметить, что на фоне общего сокращения среднесписочной численности работников и в целом по экономике, и в сельском хозяйстве коэффициенты движения кадров незначительно уменьшились. Так в 2014 году было принято по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» 104,9 тыс. чел., в 2015 году численность принятых работников уменьшилась на 5,3 тыс. чел. и составила 99,6 тыс. чел. Выбыло работников в 2014 году 113,0 тыс. чел., что на 8,1 тыс. чел. больше, чем принятых на работу; в 2015 году количество выбывших работников составила 107,2 тыс. чел., что больше количества принятых на 7,6 тыс. чел. Таким образом, отрасль сельского хозяйства функционирует в условиях стабильного оттока кадров, что в перспективе может привести к нехватке трудовых ресурсов в низко механизированных отраслях.

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства остается одной из самых низких в целом по экономике. Так в 2015 году данный показатель в сельском хозяйстве составил 6715 тыс. руб., в других отраслях экономики, например, таких, как промышленность, строительство, торговля, транспорт и связь, финансовая деятельность, государственное управление, здравоохранение данный показатель составил: 6883,7 тыс. руб.; 7532,9; 6171,7; 6978,9; 11459,1; 8349,9; 5443,9 тыс. руб. соответственно. Анализ номинальной среднемесячной заработной платы работников в 2015 году, констатирует тот факт, что уровень заработной платы в сельском хозяйстве остается низким.

Низкая престижность сельскохозяйственного труда, обусловленная тяжелыми условиями выполнения трудовых процессов, недостаточным уровнем заработной платы, отсутствие нормальных жилищно-бытовых условий при неразвитости социальной инфраструктуры сельских поселений вызывают текучесть не только специалистов, но и рабочих кадров, препятствуют их закреплению на селе.

Мы считаем, что преодоление тенденции сокращения числа занятых в агропромышленном комплексе возможно при сочетании и взаимодействии двух направлений. Первое из них – максимальная государственная поддержка сельскохозяйственных предприятий, если рассматривать эту поддержку не только с экономической, но прежде всего с социальной точки зрения. Второе направление – это создание на сельских территориях перерабатывающих промышленных предприятий по максимально глубокой переработке сельскохозяйственного сырья. Создание такой структуры будет способствовать не только увеличению числа рабочих мест, но и ликвидации ограниченности сферы приложения труда для сельских жителей. Также одним из направлений снижения текучести кадров в сельском хозяйстве является развитие социальной инфраструктуры для привлечения молодых специалистов, а также постоянное увеличение уровня заработной платы сельскохозяйственных работников.

Список использованных источников

1. Текучесть кадров организации: проблемы и решения [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://otdelkadrov.by/number/2012/10/10201214/>. – Дата доступа:
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа: